BLAD GEMEENSCHAPPELIJKE REGELING

Nr. 68

3 juni

2015

Officiële uitgave van gemeenschappelijke regeling
UW Samenwerking.

Bezoldigingsregeling UW Samenwerking

Gezien het voorstel van het Dagelijks Bestuur van 26 november 2013 inzake de Bezoldigingsregeling;

- gelet op artikel 125 van de Ambtenarenwet, artikel 33 van de Wet gemeenschappelijke regelingen-artikel 13, lid 2, sub e en artikel 20, lid 2 van de gemeenschappelijke regeling UW Samenwerking,
- gelet op artikel 3:1 van de CAR-UWO;
- mede gelet op de verkregen instemming van het Georganiseerd Overleg;

BESLUIT:
vast te stellen de volgende regeling en deze op te nemen in de arbeidsvoorwaarden van UW Samenwerking:
Bezoldigingsregeling UW Samenwerking

Artikel 1 Begripsbepaling

In deze regeling wordt verstaan onder:

- *Aanloopschaal:*
  de aanloopschaal is de salarisschaal die één schaal onder de feitelijke salarisschaal waarin de betreffende functie is ingeschaald, ligt.
- Bereikbaarheidsdienst:
  Na een schriftelijke opdracht daartoe van de werkgever is de medewerker buiten de afgesproken werktijd telefonisch bereikbaar voor onvoorziene omstandigheden. Zodra medewerker een telefoontje beantwoordt, stopt de bereikbaarheidsdienst en start de werktijd; is het daaruit voortvloeiende werk afgerond, dan gaat de bereikbaarheidsdienst weer in.
- Beschikbaarheidsdienst:
  Na een schriftelijke opdracht daartoe van de werkgever is de medewerker buiten de afgesproken werktijd specifieke, afgebakende tijd beschikbaar voor werk dat onvoorzien is maar niet incidenteel. Bij een oproep is de medewerker verplicht hieraan gehoor te geven. Zodra de medewerker een oproep krijgt en werkzaamheden verricht, stopt de beschikbaarheidsdienst en begint werktijd. Na afloop van de werkzaamheden houdt de werktijd op en begint de beschikbaarheidsdienst weer. Is er daarna binnen het half uur weer een oproep dan wordt ook de tussenliggende tijd als werktijd gezien.
- Bezoldiging:
  de bezoldiging als bedoeld in artikel 3:1, lid 2, onderdeel c CAR-UWO, zijnde:
  Het salaris vermeerderd met de aan de betreffende medewerker toegekende emolumenten en toelagen voor zover deze van structurele aard zijn, alsmede de waarneming toelage en functioneringstoelage. Er is sprake van structurele toelagen en/of emolumenten wanneer deze voor onbepaalde tijd zijn toegekend of wanneer deze gedurende langere periode in een bepaald patroon zijn te herkennen.
- Bijzondere regeling werktijden:
  de medewerkers werken volgens rooster op wisselende tijden, waarbij het rooster eenzijdig door de werkgever wordt vastgesteld
- Conversietabel:
  de vertaling van de gevonden rangorde, volgens de regeling functiewaardering, naar salarisschalen.
- Functie:
  het samenstel van werkzaamheden door de medewerker te verrichten krachtens en overeenkomstig hetgeen door het daartoe bevoegde gezag is opgedragen. De functie is opgenomen in het functieboek van UW Samenwerking.
- Functieschaal:
  de salarisschaal zoals die volgens de regeling functiewaardering is vastgesteld.
- Maximumsalaris:
  het hoogste bedrag van de salarisschaal behorend bij een functie.
- Medewerker:
  de ambtenaar in de zin van artikel 1:1 lid 1 sub a van de CAR-UWO.
- Periodiek:
  de stappen waaruit een salarisschaal is opgebouwd, waarbij de salarisopbouw tussen het minimum- en maximumbedrag behorend bij de betreffende salarisschaal in bijlage IIa van de CAR-UWO is opgenomen.
- Salaris:
  het salaris als bedoeld in artikel 3:1 lid 2 sub b van de CAR-UWO.
- Salarisschaal:
  De schaal als bedoeld in artikel 3:1 lid 2 sub a en bijlage IIa van de CAR-UWO.
- Standaardregeling werktijden:

de standaard werktijdenregeling is de norm en is van toepassing op alle medewerkers die zelf (enige) regelruimte hebben met betrekking tot hun werktijden. Er geldt een dagvenster van maandag tot en met vrijdag van 7.00 uur tot 22.00 uur waar binnen medewerker en procesmanager afspraken maken over werktijden, verlof- en werkplanning.
- Werkgever:
  het dagelijks bestuur van UW Samenwerking.

Artikel 2 Recht op salaris

1 Een medewerker heeft recht op salaris vanaf de dag waarop de aanstelling van de medewerker ingaat. Indien in het aanstellingsbesluit of de arbeidsovereenkomst geen ingangsdatum is opgenomen, vangt het recht op salaris aan op de dag waarop de medewerker feitelijk in dienst is getreden.
2 Het salaris wordt berekend met de formele arbeidsduur per week als basis en uitbetaald per de 20e van de maand.
3 Wanneer het salaris of een toelage moet worden berekend over een gedeelte van een kalendermaand, wordt het bedrag vastgesteld door het maandbedrag te delen door het aantal dagen van de betreffende kalendermaand.
4 Het recht op salaris eindigt in geval van ontslag met ingang van de dag waarop het ontslag ingaat, tenzij er sprake is van een uitzonderingssituatie. Een dergelijke situatie wordt altijd voorgelegd aan het dagelijks bestuur, waarbij er sprake is van onderbouwing van redenen die deze uitzondering rechtvaardigen.

Artikel 3 Salaris bij deeltijd

Het salaris van de medewerker die in deeltijd werkt, wordt vastgesteld naar evenredigheid van het salaris bij een volledige werktijd.

Artikel 4 Bepalen salarisschaal

1 Het salaris van de medewerker waarvan het salaris niet bij of krachtens de wet is geregeld, wordt afgeleid van de bedragen volgens de salarisschalen zoals opgenomen in bijlage IIa van de CAR-UWO (salaristabel nieuwe structuur).
2 Het Algemeen Bestuur bepaalt de voor de betreffende functie geldende salarisschaal. Dit vindt plaats aan de hand van functiebeschrijvingen, functiewaarderingsonderzoek en de vastgestelde conversietabel.
3 Het Algemeen Bestuur kan nadere regels stellen met betrekking tot de uitvoering van een functie(her)waarderingsonderzoek en de daarbij te hanteren methode.
4 Indien een medewerker die een andere functie krijgt (nog) niet volledig voldoet aan de eisen die aan de functie worden gesteld, kan het salaris bepaald worden op de aanloopschaal.
5 Zonder voorafgaand ontslag kan voor een medewerker geen salarisschaal gaan gelden met een lager maximumsalaris dan het salaris van de reeds voor hem geldende salarisschaal. Een verlaging kan wel plaatsvinden bij definitieve herplaatsing van een zieke medewerker als bedoeld in artikel 7:16 lid 2 CAR-UWO, herplaatsing na ontslag wegens onbekwaamheid of ongeschiktheid voor de eigen functie als bedoeld in artikel 8:6 CAR-UWO en bij het toekennen van een disciplinaire straf, als bedoeld in hoofdstuk 16 van de CAR-UWO.

Artikel 5 Salaris bij indiensttreding

1 Bij indiensttreding kent de werkgever de medewerker het salaris toe, dat in de op zijn functie betrekking hebbende salarisschaal is vermeld bij periodiek 0.
2 Ingeval daartoe naar het oordeel van de werkgever aanleiding bestaat kan van het bepaalde in het vorige lid worden afgeweken door het toekennen van een hoger salaris, niet zijnde hoger dan het maximumsalaris van de betreffende salarisschaal. Argumenten hiervoor zijn gelegen in:
   - het hebben van aantoonbare relevante werkervaring;
   - de aansluiting van het aangetoonde salaris van de vorige dienstbetrekking ten opzichte van de huidige dienstbetrekking.

3 Indien de medewerker bij indiensttreding naar verwachting nog niet volledig voldoet aan de eisen die de functie stelt, wordt hij ingeschaald in de aanloopschaal. Inschaling in de aanloopschaal is alleen mogelijk indien de verwachting bestaat dat er binnen afzienbare tijd wordt voldaan aan de gestelde eisen.
4 De medewerker blijft in de aanloopschaal ingeschaald tot hij aan de voorwaarden voldoet waarbij recht ontstaat op inschaling in de functieschaal. Deze voorwaarden worden opgenomen in het aanstellingsbesluit of de arbeidsovereenkomst. Bij bevordering naar de functieschaal zijn de bepalingen uit artikel 8 van deze regeling van toepassing.

Artikel 6 Periodieke verhoging

1 Het salaris van de medewerker wordt binnen de voor hem geldende salarisschaal jaarlijks per 1 januari periodiek verhoogd tot het naast hogere bedrag tenzij uit een beoordelingsbesluit blijkt dat de medewerker niet functioneert zoals verwacht mag worden.
De verhoging van het salaris geldt niet voor de medewerker die het maximum van de voor hem geldende schaal reeds heeft bereikt.

2 Bij indiensttreding of bevordering op of na 1 oktober, vindt per 1 januari daaropvolgend geen periodieke verhoging plaats.

3 Een medewerker in tijdelijke dienst die onmiddellijk daarna een aanstelling of arbeidsovereenkomst krijgt, komt in aanmerking voor een beoordeling en de daaruit voortvloeiende salarisconsequentie als bedoeld in het eerste lid van dit artikel.

4 Als er in een betreffend jaar niet meer dan zes maanden arbeid is verricht, kan niet worden vastgesteld of sprake is van voldoende functioneren in de zin van lid 1. De volgende tijd kan aangemerkt worden als het niet verrichten van arbeid:
   a. tijd doorgebracht met verlof zonder bezoldiging, als het verlof is verleend uitsluitend in het belang van de medewerker of als dit langer dan een half jaar duurt.
   b. periode van arbeidsongeschiktheid die langer dan een half jaar duurt.

5 Als wordt besloten tot het niet toekennen van een periodiek op grond van de bepalingen uit lid 1 of lid 4, dan wordt de medewerker daar schriftelijk van op de hoogte gesteld vóór de datum waarop de salarisverhoging zou zijn ingegaan. Deze schriftelijke informatie bevat tevens de redenen voor het betreffende besluit.

Artikel 7 Extra periodieke verhoging

Aan de medewerker, die het maximumsalaris van de voor hem geldende salarisschaal nog niet heeft bereikt, kan een extra salarisverhoging tot een in de salarisschaal genoemd bedrag, niet uitgaande boven het maximumsalaris, worden toegekend op grond van buitengewone bekwaamheid, geschiktheid en inzet of andere door de werkgever van voldoende belang geachte omstandigheden. Een dergelijke toekenning vindt plaats op basis een personeelsbeoordeling.

Artikel 8 Salarisverhoging bij bevordering naar een hogere schaal

1 Als een voor een medewerker een hogere salarisschaal gaat gelden, wordt de overstap gemaakt naar het salaris dat ligt onmiddellijk boven het salaris dat de medewerker tot dat moment had.
Als de bevordering tegelijkertijd plaatsvindt met een periodieke verhoging vindt eerst de inschaling vanwege de bevordering plaats en wordt daarna de periodieke verhoging toegepast.

2 Bij een bevordering bedraagt het verschil in salaris minimaal 75% van de eerstvolgende of (bij het schaaleinde) de laatste stap in de salarisschaal die de medewerker tot dat moment had. Is het verschil minder dan wordt bij de overstap het salaris op de eerstvolgende periodiek vastgesteld.

Artikel 9 Persoonlijke toelage

1 Aan de medewerker die het maximum van de voor hem geldende schaal heeft bereikt, en die gedurende een periode van minimaal 2 jaren een beoordeling heeft waaruit buitengewone bekwaamheid, geschiktheid en ijver naar voren komen, kan een persoonlijke toelage als bedoeld in artikel 3:7:8 van de CAR-UWO worden toegekend.

2 De werkgever kan, als daar naar haar mening aanleiding voor is, aan een medewerker die functioneert zoals verwacht mag worden, ook op andere gronden een persoonlijke toelage toekennen.

3 Het recht op de persoonlijke toelage eindigt als de - schriftelijk vastgelegde - gronden waarop de toelage werd toegekend niet meer aanwezig zijn.

4 Bij het beëindigen van de toelage, ongeacht de duur en de hoogte van de toelage, kan de betreffende medewerker geen aanspraak maken op de afbouwregeling op grond van artikel van deze regeling.

Artikel 10 Persoonlijke gratificatie

Als een medewerker een uitstekende kortdurende of eenmalige prestatie heeft geleverd, die niet uit de functiebeschrijving voortvloeit, kan de werkgever een gratificatie als bedoeld in artikel 15:1:28 van de CAR-UWO toekennen.
Het toe te kennen bedrag hangt af van de geleverde prestatie en de mate en/of tijdsduur waarin deze prestatie geleverd is en bedraagt netto maximaal 20% van het salaris dat hoort bij het schaalmaximum van schaal 6.

Artikel 11 Groepsgratificatie

Als een groep medewerkers als collectief een uitstekende kortdurende of eenmalige prestatie heeft geleverd, die niet uit de functiebeschrijving van de individuele medewerkers voortvloeit, kan de werkgever een gratificatie als bedoeld in artikel 15:1:28 van de CAR-UWO toekennen.

Het toe te kennen bruto bedrag is 4% van het salaris dat hoort bij het schaalmaximum van schaal 6. Er wordt geen onderscheid gemaakt tussen medewerkers met een deeltijd- of volledig dienstverband.

Artikel 12 Overwerk

1 Overwerk is werk dat de medeweker voor wie de bijzondere regeling werktijden geldt, na voorafgaande expliciete opdracht van de procesmanager verricht buiten de feitelijke arbeidsduur per week.
2 Het recht op een overwerkvergoeding geldt alleen voor de medewerker voor wie de bijzondere regeling werktijden geldt (artikel 3.2 CAR-UWO) én die een salaris ontvangt in schaal 10 of lager.
3 De medewerker die geen recht heeft op een overwerkvergoeding heeft wel recht op compensatie van de extra gewerkte uren door op een ander moment minder uren te werken; de mogelijkheid flexibel te werken biedt daarvoor gelegenheid.

Artikel 13 Toelage Onregelmatige dienst

1 Conform de bepalingen in artikel 3.3 lid 1 CAR-UWO geldt het recht op een Toelage Onregelmatige Dienst alleen voor de medewerker voor wie de bijzondere regeling werktijden geldt.
2 Behoudens de uitzondering in artikel 3:3 lid 2 CAR-UWO, wordt aan de medewerker voor wie een salaris geldt in schaal 8 of lager en die volgens een werkrooster geregeld of vrij geregeld arbeid verricht op andere tijden dan op de werkdagen van maandag tot en met vrijdag tussen 8.00 en 18.00 uur, een toelage toegekend.
3 De toelage zoals bedoeld in het eerste lid bedraagt per gewerkt uur een percentage van het voor de medewerker geldende salaris per uur en wel:
   a) 20% voor de uren op maandag tot en met vrijdag tussen 6.00 en 8.00 uur en tussen 18.00 en 22.00 uur;
   b 40% voor de uren op maandag tot en met zaterdag tussen 0.00 en 6.00 uur en tussen 22.00 en 24.00 uur;
   c 45% voor de uren op zaterdag tussen 6.00 en 24.00 uur;
   d 70% voor de uren op zondag en op de feestdagen genoemd in artikel 4:2:1, derde lid 3 UWO, met dien verstande dat genoemde percentages worden berekend over ten hoogste het salaris per uur (uurloon), dat is afgeleid van het salaris behorende bij het maximum van salarisschaal 7

4 De medewerker voor wie naar het oordeel van de werkgever bij de vaststelling van de bezoldiging of bij de regeling van de overige rechtstoestand rekening is gehouden met onregelmatige diensten komt niet in aanmerking voor een toelage als in dit artikel bedoeld.
5 De medewerker die binnen het kader van flexibel werken zelf kiest voor werken binnen de in lid 2 genoemde uren, komt niet voor een toelage onregelmatig dienst in aanmerking.
6 In bijzondere gevallen kan het Algemeen Bestuur een regeling treffen die afwijkt van of aanvullend is op het bepaalde in de voorgaande leden.

Artikel 14 Toelage Bereikbaarheids- en beschikbaarheidsdienst (piket)

1
a. De medewerker die valt onder de standaardregeling werktijden én die van de werkgever een schriftelijke opdracht heeft zich regelmatig of vrij regelmatig bereikbaar en/of beschikbaar te houden om bij oproep arbeid te verrichten, ontvangt een vergoeding op basis van het bepaalde in artikel 3:3A lid 2 van de CAR-UWO.
b. De medewerker die valt onder de bijzondere regeling werktijden én die van de werkgever een schriftelijke opdracht heeft zich regelmatig of vrij regelmatig bereikbaar en/of beschikbaar te houden om bij oproep arbeid te verrichten, ontvangt een vergoeding op basis van de in lid 2 en lid 3 van dit artikel vastgelegde afspraken.
De medewerker bij wie naar het oordeel van de werkgever bij de vaststelling van de bezoldiging of bij de regeling van de overige rechtstoestand rekening is gehouden met bereikbaarheids- of beschikbaarheidsdiensten komt niet in aanmerking voor een vergoeding.

2 De onder lid 1 sub b genoemde vergoeding bedraagt voor beschikbaarheidsdiensten:
   a. Beschikbaar binnen een tijdsbestek tot en met 30 minuten:
      - 16% van het uurloon voor elk uur waarop de medewerker zich bereikbaar moest houden voor zover deze vielen op zondag, nieuwjaarsdag, Goede Vrijdag, tweede Paasdag, de dag waarop de verjaardag van de koning wordt gevierd, Hemelvaartsdag, 5 mei, tweede Pinksterdag, 24 december vanaf 12.00 uur, de beide kerstdagen en 31 december vanaf 12.00 uur.
      - 10% van het uurloon voor elk uur waarop de medewerker zich bereikbaar moet houden op andere dagen.

   b. Beschikbaar binnen een tijdsbestek langer dan 30 minuten:

- 8% van het uurloon voor elk uur waarop de medewerker zich bereikbaar moest houden voor zover deze vielen op zondag, nieuwjaarsdag, Goede Vrijdag, tweede Paasdag, de dag waarop de verjaardag van de koning wordt gevierd, Hemelvaartsdag, 5 mei, tweede Pinksterdag, 24 december vanaf 12.00 uur, de beide kerstdagen en 31 december vanaf 12.00 uur.
- 5% van het uurloon voor elk uur waarop de medewerker zich bereikbaar moet houden op andere dagen. De vergoeding wordt berekend op basis van het uurloon dat hoort bij het maximumbedrag van schaal 7.

3 De onder lid 1 sub b genoemde vergoeding bedraagt voor bereikbaarheidsdiensten:
- 4% van het uurloon voor elk uur waarop de medewerker zich bereikbaar moest houden voor zover deze vielen op zondag, nieuwjaarsdag, Goede Vrijdag, tweede Paasdag, de dag waarop de verjaardag van de koning wordt gevierd, Hemelvaartsdag, 5 mei, tweede Pinksterdag, 24 december vanaf 12.00 uur, de beide kerstdagen en 31 december vanaf 12.00 uur.
- 2,5% van het uurloon voor elk uur waarop de medewerker zich bereikbaar moet houden op andere dagen. De vergoeding wordt berekend op basis van het uurloon dat hoort bij het maximumbedrag van schaal 7.

Artikel 15 Werkomstandighedentoelage

1 De medewerker met een salarisschaal lager dan 7 die door de aard van de werkzaamheden, regelmatig zware, onaangename of gevaarlijke werkzaamheden uitvoert, ontvangt hiervoor maandelijks een werkomstandighedentoelage. In deze toelage is een vergoeding opgenomen voor kleding. De werkomstandighedentoelage bedraagt per maand 2,5% van het schaalmaximum van salarisschaal 6.

2 De medewerker die toezicht houdt bij het ruimen van graven komt in aanmerking voor een maandelijkse werkomstandighedentoelage van 0,8% van het schaalmaximum van salarisschaal 6.

3 Bij het beëindigen van deze toelage kan de medewerker aanspraak maken op de afbouwregeling op grond van artikel 17 van deze regeling.

Artikel 16 Garantietoeslag

1 De medewerker die een garantietoelage ontvangt die niet in deze regeling is opgenomen, blijft deze toelage ontvangen.

2 Toegekende garantietoelagen worden aangepast aan algemene trendmatige salarisaanpassingen zoals deze worden voorgesteld voor het gemeentelijk personeel.

3 Bij bevordering naar een hogere salarisschaal wordt het bedrag van de garantietoelage geïncorporeerd in het toe te kennen salarisbedrag en vervalt gelijktijdig de garantietoelage.

4 In bijzondere gevallen kan het Algemeen Bestuur een regeling treffen die afwijkt van of aanvullend is op het bepaalde in voorgaande leden.

Artikel 17 Afbouwtoelage

1 Aan de medewerker wiens bezoldiging een blijvende verlaging ondergaat door het buiten zijn toedoen beëindigen of verminderen van een toelage genoemd in de artikelen 13, 14 en 15, wordt een afbouwtoelage toegekend, als:
- de blijvende verlaging ten minste 3% bedraagt van de som van het salaris en deze toelage én
- de medewerker deze toelage direct voorafgaande aan het tijdstip van beëindiging of vermindering, gedurende tenminste 2 jaren zonder een onderbreking van langer dan twee maanden heeft ontvangen. Een periode van arbeidsongeschiktheid, zwangerschaps-, bevallings- of ouderschapsverlof wordt hierbij niet aangemerkt als onderbreking.

2 De afbouwtoelage wordt als volgt berekend:
- In het eerste jaar ontvangt de medewerker 75% van de toelage genoemd in de artikelen 16,17 of 18;
- In het tweede jaar ontvangt de medewerker 50% van de toelage genoemd in de artikelen 16,17 of 18;
- In het derde jaar ontvangt de medewerker 25% van de toelage genoemd in de artikelen 16,17 of 18;

Artikel 18 Bezoldiging bij ziekte

1 De hoogte van de bezoldiging van een zieke medewerker wordt bepaald op grond van de artikelen 7:3 en 7:4 van de CAR-UWO.

2 Indien de korting op het salaris, die voortvloeit uit het toepassen van artikel 7:3 van de CAR-UWO, leidt tot onredelijke en onbillijke gevolgen voor de medewerker, kan de werkgever besluiten een toelage bij ziekte toe te kennen ter hoogte van maximaal de korting op het salaris, gedurende maximaal 36 maanden.
De werkgever hanteert de volgende uitgangspunten voor het toepassen van de toelage bij ziekte:
a. Er is sprake van een ernstige, mogelijk levensbedreigende ziekte;
b. De medewerker heeft een positieve houding en inzet t.o.v. het werk en
c. De medische behandeling brengt extra kosten met zich mee die de draaglast van de medewerker te boven gaan als een salariskorting wordt toegepast.

Artikel 19 Stages

1 Stagiaires die een periode langer dan één maand stage lopen, ontvangen daarvoor een stagevergoeding.
2 De bruto stagevergoeding per maand bij een volledige werkweek is een bedrag dat is afgeleid van het salaris dat hoort bij het schaalmaximum van schaal 6. Het percentage hier hiervoor bedraagt voor stages op het niveau:
- VMBO : 8% ;
- MBO : 12% ;
- HBO : 16% ;
- WO : 20% ;

deeltijdstagiaires ontvangen een vergoeding naar rato van hun stage-omvang.

Artikel 20 Vakantiewerk

Vakantiewerkers ontvangen een vergoeding die gebaseerd is op het minimum (jeugd)loon.

Artikel 21 Hardheidsclausule

Indien toepassing van deze regeling leidt tot een onbillijke situatie voor de betrokken medewerker, dan kan de werkgever in overleg met de betrokken medewerker in een voor de medewerker gunstige zin van deze regeling afwijken.

Artikel 22 Onvoorziene gevallen

In gevallen waarin deze regeling niet of niet in redelijkheid voorziet, kan het Algemeen Bestuur een bijzondere voorziening treffen.

Artikel 23 Inwerkingtreding

Deze regeling treedt in werking op 1 januari 2014.

Artikel 24 Citeertitel en inwerkingtreding

Deze regeling wordt aangehaald als "Bezoldigingsregeling UW Samenwerking".
Aldus besloten in de vergadering van het algemeen bestuur van UW Samenwerking d.d. 17 december 2013

dhr J. van Delden
De secretaris
UW Samenwerking

dhr E.L. Jansen BA
De voorzitter
UW Samenwerking